

## SUPLEMENTO LEGISLATIVO

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

# ANÁLISIS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## INTRODUCCIÓN

La Reforma Laboral constituye una de las transformaciones más profundas del Derecho del Trabajo argentino desde la sanción de la LCT en 1974. Su estructura general no se limita a actualizar instituciones, sino que reconfigura el sistema protectorio, desplazando el eje histórico (centrado en la desigualdad estructural entre empleador y persona trabajadora) hacia un enfoque de “libertad de contratación” que, en la práctica, acentúa las asimetrías existentes.

Desde una mirada jurídico-feminista y de derechos humanos, resulta indispensable analizar esta reforma no solo en términos normativos, sino en función de su impacto real sobre los colectivos históricamente más vulnerados en el mercado laboral argentino: mujeres, personas del colectivo LGBTI+, migrantes, trabajadoras de casas particulares, empleadas rurales y trabajadoras de plataformas.

Las modificaciones propuestas afectan pilares esenciales del Derecho del Trabajo:

- presunción de laboralidad
- responsabilidad solidaria
- protecciones frente al despido
- registro y remuneración
- licencias y cuidados
- seguridad social
- negociación colectiva y actividad sindical
- plataformas digitales y regímenes especiales

En sus capítulos reproduce un patrón común: reduce garantías, habilita nuevas formas de precarización y traslada riesgos al trabajador o trabajadora, especialmente cuando se trata de sectores feminizados o disidentes, que ya ingresan al mercado laboral en condiciones de desventaja material y simbólica.

Este informe sintetiza, capítulo por capítulo, el contenido de la reforma y demuestra cómo sus efectos se proyectan de manera transversal y estructural sobre las desigualdades de género existentes.

**Lic. Beard Mariela -  
Directora de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Honorable  
Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires**

## I. DISPOSICIONES GENERALES

La reforma laboral amplía las excepciones a la Ley de Contrato de Trabajo incorporando nuevas categorías de personas trabajadoras que ya no estarían protegidas por la legislación laboral tradicional, como quienes trabajan por plataformas digitales, personas consideradas "independientes" o "colaboradoras". Esto implica que amplios sectores quedan fuera de derechos básicos como vacaciones, licencias, protección ante despido o aportes previsionales. Esta exclusión afecta especialmente a colectivos ya precarizados: mujeres, migrantes y personas trans, ya que son quienes predominan en trabajos informales, de cuidados o en actividades con menor regulación. Cuanto más grupos quedan fuera de la Ley de Contrato de Trabajo, más grande se vuelve la brecha de protección para estas poblaciones que históricamente han sido las más desprotegidas del mercado laboral.

En cuanto al concepto de trabajo, la ley actual lo concibe como una actividad humana que merece protección especial porque existe una relación desigual entre empleador y persona trabajadora. La reforma mantiene una definición formal similar, pero desplaza la mirada hacia un enfoque más "económico", en el que el trabajo aparece como un intercambio comercial más. Esa visión reduce el sentido protector de la ley laboral. Cuando se debilita la idea de protección, las desigualdades estructurales —como las que afectan a mujeres y disidencias— quedan sin corrección. Por ejemplo, sin una visión protectora, las situaciones de discriminación, violencia laboral o brechas salariales pasan a ser tratadas como simples conflictos privados, y no como problemas sociales que requieren herramientas jurídicas fuertes.

El principio de la norma más favorable, que actualmente permite elegir siempre la norma que más beneficia a la persona trabajadora cuando hay dudas, también se ve debilitado. La reforma lo limita al decir que este principio sólo se aplica dentro de cada "institución jurídica" (un concepto técnico y restrictivo). Esto significa que, en la práctica, en muchos casos ya no podrá usarse para resolver un conflicto a favor del trabajador o trabajadora. Para mujeres y personas LGBTI+, esto es especialmente grave: en situaciones de discriminación, violencia laboral o desigualdad salarial, este principio ha sido una herramienta clave para acceder a la justicia y corregir injusticias. Limitarlo hace más difícil enfrentar esos reclamos.

Finalmente, el principio de irrenunciabilidad —que impide que una persona trabajadora renuncie a derechos esenciales, incluso si firma algo en ese sentido— también se flexibiliza con la reforma. Se habilita la posibilidad de "acuerdos individuales" que pueden terminar implicando renunciaciones encubiertas a derechos laborales. Esto es especialmente preocupante en sectores donde la necesidad económica o la presión empresarial es más fuerte. Las mujeres, que enfrentan más

situaciones de vulnerabilidad económica y desigualdad de poder, y las personas trans, que muchas veces no tienen opciones alternativas de empleo, están en mayor riesgo de aceptar acuerdos que reduzcan derechos simplemente por necesidad. La reforma abre la puerta a que estas renunciadas se vuelvan más frecuentes y difíciles de cuestionar.

<b>Tema</b>	<b>Ley Actual (LCT)</b>	<b>Reforma Laboral 2026</b>	<b>Impacto en Mujeres y Disidencias</b>
<b>Ámbito de aplicación</b>	Excepciones acotadas (trabajo doméstico y agrario con regímenes propios).	Mantiene excepciones e incorpora nuevas figuras no laborales: independientes, plataformas, colaboradores, etc.	La exclusión de colectivos precarizados (población trans, migrantes, mujeres en servicios) las deja sin derechos básicos.
<b>Concepto de trabajo (Art. 4)</b>	Trabajo como actividad productiva humana con tutela.	Reproduce definición pero orientada al “intercambio económico” reduciendo la dimensión protectoria.	Atenta contra el principio protectorio que resguarda a colectivos discriminados estructuralmente.
<b>Principio de la norma más favorable (Art. 9)</b>	Se aplica plenamente.	Mantiene pero con criterio de “institución jurídica”, restringiendo su alcance.	Disminuye la posibilidad de litigar en favor de mujeres víctimas de discriminación laboral.
<b>Irrenunciabilidad (Art. 12)</b>	Prohibición absoluta.	Permite acuerdos más amplios y homologables que pueden reducir derechos.	Las mujeres son más vulnerables a presiones para aceptar acuerdos inferiores.

## II. CONTRATO DE TRABAJO: SUJETOS, FORMACIÓN, PRESUNCIONES

La primera modificación importante de la reforma está en la presunción laboral del artículo 23. Hoy, si una persona presta servicios para otra bajo cierta dirección o dependencia, la ley presume que existe una relación laboral, incluso aunque esa relación no esté registrada o aunque la empresa intente disfrazarla como un contrato “independiente”. Esta presunción protege a trabajadores y trabajadoras frente al fraude y facilita que puedan reclamar sus derechos. La reforma cambia esto de manera drástica: si hay factura o recibos de pago, la presunción desaparece. Es decir, basta con que se “simule” una relación autónoma para que la empresa pueda negar la relación laboral. Esto es especialmente perjudicial para mujeres y personas LGBTI+, que suelen trabajar en condiciones informales, tercerizadas o precarizadas, y que ahora tendrán más dificultad para demostrar que realmente eran empleadas en relación de dependencia.

El segundo punto es la tercerización y subcontratación. La ley actual establece que, si una empresa terceriza parte de sus tareas, sigue siendo solidariamente responsable junto al contratista por las deudas laborales. Esto significa que si el empleador directo no paga, la empresa principal sigue siendo responsable frente a quien prestó el servicio. La reforma recorta esa solidaridad: hace más difícil probar la responsabilidad de la empresa principal y exige más requisitos para que esta deba responder. Esto afecta sobre todo a mujeres, porque son mayoría en sectores altamente tercerizados como limpieza, hotelería, seguridad privada, call centers y mantenimiento. En estos rubros, la precarización es la norma, y la reducción de la solidaridad facilita que las trabajadoras queden desprotegidas y sin posibilidad de cobrar salarios o indemnizaciones cuando la empresa “intermediaria” desaparece o no cumple.

El tercer punto del cuadro se refiere al registro laboral. Hoy, las empresas deben llevar libros rubricados, registros formales y documentación obligatoria que permite a las autoridades controlar si se cumplen los derechos laborales. La reforma reduce estas obligaciones y crea un sistema simplificado en manos de ARCA. Esto implica menos controles, menos herramientas para detectar trabajo no registrado y más facilidad para que las empresas oculten relaciones laborales reales. Este cambio perjudica especialmente a mujeres, porque presentan las tasas más altas de informalidad (alrededor del 35%)<sup>1</sup>. En la práctica, con menos controles y menos exigencias formales, será más difícil para ellas reclamar que no fueron registradas o que se les oculta parte de su salario.

---

<sup>1</sup> La cifra coincide con datos oficiales provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

<b>Tema</b>	<b>Ley Actual</b>	<b>Reforma 2026</b>	<b>Impacto</b>
<b>Presunción laboral (Art. 23)</b>	Relación laboral si hay prestación en dependencia.	Se elimina presunción si hay facturas/recibos → facilita fraude.	Perjudica especialmente a mujeres y disidencias en trabajos informales o tercerizados.
<b>Tercerización / Subcontratación (Arts. 29-31)</b>	Amplia solidaridad del principal.	Se recorta responsabilidad solidaria, exige mayor prueba.	Afecta a mujeres en limpieza, seguridad, call centers, hotelería (actividades feminizadas).
<b>Registro laboral (Art. 52)</b>	Libro rubricado + obligaciones de registración.	Registro simplificado solo ante ARCA; menor capacidad estatal de control.	Mayor riesgo de no registración → afecta a mujeres (35% informalidad).

### III. DERECHOS Y DEBERES: JORNADA, CONDICIONES, FACULTADES

La reforma plantea cambios importantes en las condiciones de trabajo que afectan tanto a derechos como a obligaciones. Aunque estos cambios impactan a todas las personas trabajadoras, varios de ellos tienen efectos especialmente relevantes para las mujeres debido a su mayor responsabilidad en tareas de cuidado y por las desigualdades ya existentes en el mercado laboral.

#### 1. Cambios en el ius variandi

El ius variandi es la facultad que tiene la empresa para modificar ciertas condiciones del trabajo, como tareas o lugar de prestación. Hoy esa facultad tiene límites claros para evitar cambios perjudiciales. La reforma amplía mucho más esa posibilidad, lo que hace más fácil que la empresa cambie horarios o funciones. Esto afecta más a las mujeres porque dependen de cierta estabilidad horaria para organizar cuidados, especialmente cuando son las principales responsables del hogar.

## 2. Jornada laboral y banco de horas

Actualmente la jornada es rígida y las horas extras tienen control. La reforma introduce el banco de horas, que permite compensar tiempo de manera muy flexible, mediante acuerdos individuales o colectivos. Aunque suena útil, puede generar imprevisibilidad en los horarios, dificultando la planificación del cuidado de hijas, hijos u otras personas dependientes. Por eso el impacto negativo suele recaer mayormente en mujeres.

## 3. Teletrabajo

La ley vigente de teletrabajo garantiza derechos importantes: desconexión digital, reversibilidad (volver a la presencialidad si la persona lo necesita) y protección especial para quienes tienen responsabilidades de cuidado. La reforma deroga completamente esta ley. Esto supone un retroceso fuerte para las mujeres, que suelen ser quienes más usan el teletrabajo y quienes más se benefician de sus protecciones.

## 4. Prohibición de indagaciones sobre la vida personal

La ley actual prohíbe preguntar en entrevistas datos como estado civil, embarazo o planes de maternidad. Aunque la reforma mantiene esta prohibición, también amplía otras facultades empresariales, lo que podría debilitar su cumplimiento en la práctica. Esto incrementa el riesgo de discriminación laboral hacia mujeres, sobre todo en relación con la maternidad.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Ius variandi (Art. 66)</b>	Límite a cambios perjudiciales.	Permite modificaciones más amplias.	Afecta a mujeres que dependen de la estabilidad horaria para cuidados.
<b>Jornada y banco de horas (Art. 197 bis)</b>	Jornada rígida, horas extras controladas.	Banco de horas por acuerdo individual o colectivo.	Dificulta la organización del cuidado → impacta directamente en mujeres.
<b>Teletrabajo (Ley 27.555)</b>	Derecho a desconexión, reversibilidad, protección de cuidados.	Derogada.	Retroceso grave para mujeres, principales usuarias del teletrabajo.
<b>Prohibición de indagaciones (Art. 73)</b>	No se puede preguntar estado civil, embarazo, etc.	Se mantiene, pero debilitado por ampliación de facultades empresariales.	Mayor riesgo de discriminación en entrevistas, especialmente por maternidad.

## IV. REMUNERACIONES – BENEFICIOS – REGISTRO

Esta parte de la reforma afecta a cómo se registran y se pagan distintos conceptos salariales. Aunque los cambios impactan a todas las personas trabajadoras, varios generan perjuicios específicos para las mujeres, especialmente en sectores altamente feminizados o en situaciones donde ya existen desigualdades previas.

### 1. Propinas

En la ley actual, cuando las propinas forman parte habitual del ingreso -como suele ocurrir en gastronomía, hotelería o trabajo de atención al público- se consideran remunerativas. Esto significa que cuentan como salario a todos los efectos: aportes, aguinaldo, indemnizaciones, etc.

La reforma cambia esto y declara que las propinas no son remuneración. Esto perjudica directamente a trabajadoras de sectores feminizados como camareras o recepcionistas, porque una parte importante de sus ingresos dejaría de contar para aportes y derechos laborales, reduciendo ingresos formales y protección social.

### 2. Beneficios sociales

Hoy existe un listado concreto y limitado de conceptos que pueden ser considerados “no remunerativos”, es decir, que no generan aportes ni contribuciones. La reforma amplía fuertemente la cantidad de conceptos que pueden pagarse de este modo. Esto implica que más parte del ingreso total puede quedar por fuera del salario registrado. Para las mujeres -que ya tienen trayectorias laborales más cortas y salarios más bajos- esto significa aún menores aportes jubilatorios y, en el futuro, pensiones más reducidas. En otras palabras, amplía la brecha previsional existente.

### 3. Recibos digitales

La ley actual permite los recibos digitales, pero con controles y garantías pensadas para que la persona trabajadora pueda demostrar su contenido en caso de conflicto.

La reforma expande su uso sin establecer estas garantías probatorias. Esto dificulta que las trabajadoras puedan acreditar reclamos en situaciones de fraude salarial, abuso laboral o incumplimientos. Para las mujeres, que estadísticamente denuncian más casos de violencia y acoso en el trabajo, la falta de registros claros aumenta la vulnerabilidad.

<b>Tema</b>	<b>Ley Actual</b>	<b>Reforma 2026</b>	<b>Impacto</b>
<b>Propinas (Art. 113)</b>	Son remunerativas en actividades donde sean parte habitual.	Se declara que no son remuneración.	Afecta a camareras, hotelería, gastronomía (sectores feminizados).
<b>Beneficios sociales (103 bis)</b>	Lista acotada, no remunerativos.	Amplía cantidad de conceptos no remunerativos.	Reduce aportes jubilatorios de mujeres, que ya sufren brechas previsionales.
<b>Recibos digitales</b>	Posible, pero con control.	Ampliación sin garantías probatorias.	Dificulta los reclamos judiciales, perjudicando especialmente a mujeres víctimas de abuso laboral.

## V. LICENCIAS: MATERNIDAD, FAMILIA, CUIDADOS

La reforma introduce cambios en los derechos relacionados con el embarazo, la maternidad y los cuidados familiares. Aunque algunos puntos se mantienen, otros reducen protecciones que hoy funcionan como barreras frente a la discriminación. Esto afecta especialmente a mujeres cis y a varones trans gestantes, quienes suelen enfrentar mayores dificultades para sostener el empleo durante el período reproductivo.

### 1. Licencia por maternidad

La licencia de 90 días se mantiene, pero la reforma debilita la protección frente al despido durante el embarazo. Actualmente existe una presunción fuerte que facilita probar que un despido tiene origen discriminatorio. Al reducir esta protección, la reforma hace más difícil demostrar la causa y, en consecuencia, más probable que las empresas se animen a despedir a personas gestantes sin temor a sanciones fuertes.

## **2. Despido por embarazo**

Hoy la ley establece una indemnización agravada y presume automáticamente que un despido producido en el período de embarazo responde a discriminación. La reforma reemplaza este sistema por una figura genérica de despido discriminatorio, cuya indemnización es menor y más difícil de acreditar. Esto reduce la tutela en un área donde la discriminación laboral ya es estructural.

## **3. Excedencia**

El derecho a una excedencia de 3 a 6 meses también permanece, pero pierde efectividad porque se introduce un Fondo de Cese laboral que reemplaza las indemnizaciones. Esto significa que tras volver de la excedencia, el empleador podría terminar el contrato sin mayor consecuencia económica, lo que incrementa el riesgo de despido al reincorporarse.

## **4. Lactancia**

Se mantiene el derecho a dos descansos de 30 minutos hasta el primer año de vida del bebé. Sin embargo, en un entorno de mayor flexibilidad horaria y cambios más amplios permitidos por la empresa, este derecho puede volverse más difícil de ejercer en la práctica.

## **5. Licencias especiales por cuidado familiar**

El régimen vigente es limitado, pero la reforma no mejora ni amplía estas licencias. Esto muestra una falta de reconocimiento de las nuevas formas familiares y del reparto igualitario de cuidados. En consecuencia, se refuerza la desigualdad porque las responsabilidades de cuidado siguen recayendo mayoritariamente en mujeres.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Licencia por maternidad (Art. 177)</b>	90 días. Presunción fuerte de despido por embarazo.	Se mantiene licencia, pero reduce protección indemnizatoria.	Aumenta despidos por maternidad y discriminación estadística.
<b>Despido por embarazo (Art. 178)</b>	Indemnización agravada + presunción casi automática.	Se reemplaza por despido discriminatorio general (50% a 100%).	Reduce la tutela → facilita despidos, afecta directamente a mujeres.
<b>Excedencia (Art. 183-186)</b>	Derecho a excedencia de 3-6 meses.	Se mantiene, pero se vacía al reemplazar sistema indemnizatorio por Fondo de Cese.	Mayor probabilidad de despido pos-reincorporación.
<b>Lactancia (Art. 179)</b>	Dos descansos de 30 min hasta 1 año.	No modificado.	Neutro, pero debilitado por flexibilidad horaria.
<b>Licencias especiales (Art. 158)</b>	Mínimas y rígidas.	No mejora → sin perspectiva de cuidado.	No reconoce familias diversas ni cuidados compartidos.

## VI. DURACIÓN DEL TRABAJO: HORARIOS, DESCANSOS

La reforma introduce cambios relevantes en la duración del trabajo, particularmente en lo que respecta a horas extra y trabajo nocturno. Aunque estos cambios afectan a todo el mercado laboral, sus consecuencias recaen con mayor fuerza sobre las mujeres, especialmente las que trabajan en empleos precarios o mal remunerados.

## 1. Horas extraordinarias

La ley actual fija un límite de 30 horas extra al mes y establece un pago adicional por cada hora trabajada más allá de la jornada normal. La reforma reemplaza este sistema por un banco de horas, que permite compensar el tiempo trabajado con tiempo libre en lugar de pagar horas extras. Esto significa que el pago adicional -que suele representar un ingreso importante para trabajadoras de bajos salarios- se diluye o incluso desaparece. Dado que muchas mujeres ocupan empleos con salarios reducidos, la pérdida del valor económico de las horas extra afecta especialmente sus ingresos.

## 2. Trabajo nocturno

Actualmente, el trabajo nocturno tiene una jornada reducida para reconocer el desgaste y los riesgos asociados. En la reforma, se introduce mayor flexibilidad, lo que puede traducirse en jornadas más largas o más variables durante la noche. Muchas mujeres trabajan en sectores nocturnos como servicios, cuidados, hoteles y gastronomía. Con horarios menos protegidos, se incrementan tanto los riesgos para la salud como los riesgos de seguridad personal. Además, trabajar de noche con mayor flexibilidad puede ser difícil de compatibilizar con responsabilidades de cuidado, que recaen de forma desproporcionada sobre ellas.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Horas extraordinarias (201)</b>	Límite 30 hs/mes.	Banco de horas suplanta horas extras.	Se diluye pago extra → afecta ingresos.
<b>Trabajo nocturno (200)</b>	Jornada reducida.	Permite mayor flexibilidad.	Para las mujeres que trabajan en servicios nocturnos → aumenta riesgos.

## VII. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES (SUSPENSIÓN)

La reforma introduce un cambio profundo en la forma en que se cubren las enfermedades inculpables, es decir, aquellas enfermedades o situaciones de salud que no están relacionadas con accidentes o riesgos propios del trabajo. Actualmente, cuando una persona trabajadora atraviesa una enfermedad de este tipo, cobra el 100% de su salario durante el período de licencia, y ese derecho varía según la antigüedad y las cargas familiares. Este esquema reconoce que, durante la enfermedad, los ingresos son esenciales para sostener el hogar, cubrir tratamientos y evitar caer en situaciones de vulnerabilidad.

La reforma reduce ese ingreso y fija que sólo se cobre entre el 50% y el 75% del salario. Esta disminución tiene un impacto fuerte en cualquier trabajador o trabajadora, pero golpea especialmente a quienes ya enfrentan mayor presión física, emocional y económica.

Entre las personas más afectadas están las mujeres que cumplen una “doble jornada”: trabajan fuera de casa y, además, asumen la mayoría de las tareas de cuidado dentro del hogar. También afecta de manera particular a cuidadoras y a personas trans, que estadísticamente presentan mayores barreras de acceso a la salud, mayores tasas de enfermedades crónicas y más dificultades para sostener empleos estables y bien remunerados. Con una reducción significativa del salario durante una enfermedad, estas poblaciones pasan a una situación de mayor riesgo y precariedad.

En resumen, el cambio propuesto transforma una cobertura que antes garantizaba estabilidad económica en un momento crítico en una fuente de incertidumbre y pérdida de ingresos, agravando desigualdades existentes y afectando más a quienes ya tienen condiciones de vida más frágiles.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Enfermedad inculpable (208–213)</b>	100% salario garantizado según antigüedad y cargas familiares.	Reducción del salario al 50–75%.	Afecta a cuidadoras, mujeres con doble jornada y personas trans con mayor prevalencia de problemas de salud.

## VIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO: INDEMNIZACIONES

La reforma introduce cambios profundos en la forma en que se calcula y se paga la indemnización por despido. Estos cambios no solo reducen la protección económica para cualquier persona trabajadora, sino que también facilitan despidos de colectivos que históricamente sufren discriminación: mujeres embarazadas, madres recientes, personas LGBTI+ y personas que denuncian violencia o acoso laboral.

### 1. Indemnización por despido

La ley actual establece una fórmula clara: un mes de sueldo por cada año trabajado, sin topes que reduzcan la base de cálculo. La reforma introduce un tope, la base salarial utilizada para calcular la indemnización no podrá superar el equivalente a tres (3) veces el salario mensual promedio previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido. En ningún caso, la aplicación de este tope podrá resultar inferior al sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada según las reglas establecidas en este artículo. Además, habilita el reemplazo del sistema tradicional por un Fondo de Cese.

Esta reducción en el costo del despido incentiva a los empleadores a prescindir más fácilmente de personas que suelen enfrentar prejuicios: trabajadoras que se quedan embarazadas, madres con responsabilidades de cuidado o personas LGBTI+ que ya enfrentan discriminación laboral sistémica.

## **2. Fondo de Cese Laboral (FAL)**

Este fondo no existe en el sistema actual. La reforma propone un fondo individual al que se aportaría durante la relación laboral, de forma parecida a un seguro o cuentapropismo forzado. Al estar “prepagado” el despido y no recaer directamente en el empleador, se elimina el costo que hoy funciona como un freno frente a despidos arbitrarios.

Al abaratar el despido, crece el riesgo de expulsión de personas que suelen ser blanco de discriminación, como mujeres embarazadas o personas de identidades diversas.

## **3. Despido discriminatorio**

Actualmente, además de una indemnización agravada, existe la posibilidad de pedir la reinstalación cuando el despido se vincula con motivos discriminatorios, especialmente en casos amparados por tutela sindical o por protección antidiscriminatoria.

La reforma elimina estas posibilidades de reinstalación y solo prevé una indemnización extra. Esto supone un retroceso grave: las personas que sufren acoso, violencia de género o discriminación por identidad de género pierden la herramienta más efectiva para frenar despidos injustificados, que era la obligación de reincorporación.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Indemnización por despido (Art. 245)</b>	Mes por año sin topes regresivos.	Crea tope de tres (3) veces el salario mensual promedio previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo	Facilita despidos de mujeres embarazadas, madres y personas LGBTI+.
<b>Sistema de Fondo de Cese Laboral (FAL)</b>	No existe.	Fondo individualizado sin responsabilidad directa del empleador.	Incentiva despidos de colectivos tradicionalmente discriminados.
<b>Despido discriminatorio (Art. 245 bis)</b>	Agravado 100%, posibilidad de reinstalación vía tutela sindical o tutela antidiscriminatoria.	Solo indemnización extra, sin reinstalación.	Afecta a víctimas de violencia laboral, acoso, discriminación por género o identidad.

## IX. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES

La reforma modifica de forma profunda el funcionamiento de los sindicatos y de la negociación colectiva. Aunque estos cambios afectan a todo el movimiento obrero, tienen un impacto especialmente negativo en los espacios donde las mujeres y diversidades han logrado participación, representación e incorporación de agendas de igualdad.

### 1. Asambleas sindicales

Actualmente, las asambleas pueden celebrarse sin necesidad de permiso del empleador. Esto es fundamental para que las y los trabajadores puedan debatir, organizarse y reclamar sin presiones.

La reforma exige autorización previa del empleador, lo que limita seriamente la autonomía sindical. Esto perjudica especialmente a las comisiones de género, secretarías de mujeres y áreas de diversidad dentro de los sindicatos, porque son espacios que suelen disputar agenda y señalar desigualdades estructurales. Con el empleador controlando la posibilidad de reunirse, se restringe la capacidad de plantear y visibilizar problemas como el acoso, la violencia laboral o la brecha salarial.

## **2. Aportes sindicales**

Hoy los aportes se descuentan automáticamente según lo establecido en los convenios colectivos. Esto asegura financiamiento estable para la actividad sindical y para servicios esenciales: asesoramiento jurídico, formación, espacios de cuidado, comisiones de género, etc.

La reforma convierte estos aportes en totalmente voluntarios desde 2028. Esto debilita de manera directa a los sindicatos, especialmente en sectores muy feminizados como educación, sanidad o la administración pública, donde la organización colectiva ha sido clave para conquistar derechos de igualdad y protección frente a la violencia laboral. Con menos recursos, se reducen programas, equipos y políticas específicas de género.

## **3. Convenios colectivos**

La ley actual reconoce la “ultraactividad” plena, es decir, que un convenio colectivo sigue vigente hasta que se firma uno nuevo. Esto impide que los empleadores puedan vaciar derechos simplemente dejando vencer un convenio.

La reforma limita esa ultraactividad y permite que convenios de empresa prevalezcan sobre convenios sectoriales o de actividad. Esto fragmenta la negociación, reduce el piso de derechos y debilita logros que fueron conquistados durante décadas, muchos de ellos impulsados por mujeres sindicalistas: licencias por violencia de género, cláusulas de igualdad salarial, protocolos contra el acoso, comisiones paritarias de género, entre otros. La fragmentación facilita retrocesos empresa por empresa.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Asambleas sindicales</b>	Derecho amplio.	Necesitan autorización del empleador.	Perjudica comisiones de género, secretarías de mujeres y áreas de diversidad en sindicatos.
<b>Aportes sindicales</b>	Descuentos obligatorios según CCT.	Voluntarización total desde 2028.	Debilita representación en sectores feminizados (docentes, salud, estatales).
<b>Convenios colectivos</b>	Ultraactividad plena.	Ultraactividad limitada; convenios de empresa prevalecen.	Afecta derechos logrados por históricas luchas de mujeres sindicalizadas.

## X. TRABAJO EN PLATAFORMAS

La reforma introduce un cambio central en la forma de regular el trabajo en plataformas digitales -como delivery, mensajería, transporte o servicios por aplicación-, y este cambio afecta profundamente las condiciones de quienes trabajan en estos sectores, especialmente a mujeres migrantes, personas trans y trabajadoras precarizadas que dependen de las apps como principal fuente de ingresos.

### 1. Relación laboral en plataformas

La ley actual permite, al menos, discutir si la persona que trabaja en una plataforma lo hace bajo una relación laboral, lo que abriría la puerta a derechos básicos como vacaciones, licencias, cobertura de ART, aportes jubilatorios, etc. Esta “presunción de laboralidad posible” es clave porque muchas trabajadoras realizan tareas de manera subordinada, con horarios, sanciones y control algorítmico.

La reforma elimina esa posibilidad y directamente declara que la relación debe ser autónoma, sin margen para interpretaciones. Esto significa que, aunque en la práctica una trabajadora dependa totalmente de la aplicación, legalmente será considerada autónoma, sin los derechos ni protecciones del empleo formal.

## **2. Impacto sobre mujeres, personas trans y migrantes**

Este cambio afecta especialmente a colectivos que ya trabajan en condiciones de vulnerabilidad:

- Mujeres migrantes: muchas realizan tareas de reparto o servicios por plataformas como único ingreso rápido disponible. Al quedar fuera de la protección laboral, pierden acceso a licencias por enfermedad, maternidad o cuidado, lo que profundiza la desigualdad económica.
- Personas trans: un grupo con altísimas tasas de exclusión laboral formal. Las plataformas se han convertido en uno de los pocos espacios donde encuentran ingresos, aunque precarios. Excluir las de la protección laboral perpetúa la discriminación estructural.
- Trabajadoras de apps en general: quedan sin ART, sin posibilidad de reclamar frente a accidentes -muy frecuentes en repartos- y sin la red mínima de derechos que deberían acompañar cualquier actividad laboral.

En suma, la reforma consolida un modelo de empleo sin derechos que afecta de manera más dura a quienes ya se encuentran en situaciones de marginalidad laboral, reforzando desigualdades previas y dejando a miles de trabajadoras sin cobertura, sin licencias y sin mecanismos de protección frente a abusos.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Relación en plataformas</b>	Presunción de laboralidad posible.	Se declara relación autónoma obligatoria.	Golpea a mujeres migrantes, personas trans, trabajadoras de apps → sin ART, sin licencias, sin protección.

## XI. PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y RÉGIMENES ESPECIALES

La reforma propone cambios significativos en áreas clave para reducir desigualdades laborales históricas: formación profesional, trabajo rural y trabajo en casas particulares. Aunque estos regímenes afectan a una parte muy amplia de la población trabajadora, su impacto es especialmente fuerte sobre mujeres, mujeres rurales y trabajadoras del hogar, tres grupos que ya afrontan condiciones de mayor precariedad y menor protección.

### 1. Formación profesional

La ley actual reconoce la formación profesional como un derecho, algo fundamental para que las personas puedan mejorar sus oportunidades laborales, especialmente en sectores donde hay brechas de género fuertes como tecnología, programación y áreas STEM.

La reforma mantiene esta figura, pero de manera débil, sin obligar a los empleadores a garantizar efectivamente la capacitación. Esto significa que las mujeres seguirán teniendo menos acceso a formación de calidad y, por lo tanto, menos posibilidades de ingresar a empleos de mayor salario y estabilidad, perpetuando las brechas ya existentes.

## 2. Trabajo rural

El régimen vigente incluye protecciones reforzadas porque se reconoce que el trabajo rural implica condiciones duras, altos niveles de informalidad y salarios más bajos. La reforma flexibiliza el trabajo temporario, la movilidad y las remuneraciones.

Esto afecta de forma especial a las mujeres rurales, que históricamente han sido invisibilizadas, han trabajado sin registro y han tenido un acceso muy limitado a la seguridad social. Con mayor flexibilidad y menos protección, aumenta el riesgo de que la precarización se profundice.

## 3. Casas particulares

El régimen actual (Ley 26.844) es uno de los avances más importantes en materia de derechos laborales para un sector compuesto en un 98% por mujeres. Incluye reglas claras sobre jornada, descansos, indemnizaciones y protección contra abusos.

La reforma introduce un período de prueba de seis meses, extremadamente largo para un sector tan vulnerable. Durante ese tiempo, el empleador puede despedir sin costo, lo que coloca a las trabajadoras en una situación de inestabilidad profunda. Dado que este es el sector más feminizado del país, el impacto es devastador traduciéndose en rotación, informalidad y salarios más bajos.

Tema	Ley Actual	Reforma 2026	Impacto
<b>Formación profesional</b>	Derecho garantizado.	Se mantiene débilmente, sin obligaciones reales para el empleador.	Las brechas formativas siguen sin cerrarse (STEM, tecnología).
<b>Trabajo rural</b>	Protección reforzada.	Flexibilización del temporario, movilidad y remuneraciones.	Afecta a mujeres rurales, históricamente precarizadas e invisibilizadas.
<b>Casas particulares</b>	Régimen protector Ley 26.844.	Introduce período de prueba de 6 meses.	Impacto devastador sobre el sector más feminizado del país (98% mujeres).

## XII. SÍNTESIS FINAL

La Reforma Laboral 2026 presenta regresiones masivas en todos los ejes que suelen proteger a mujeres y disidencias:

- Empeora la estabilidad.
- Incrementa la discriminación por embarazo, identidad y orientación.
- Precariza plataformas, servicios y doméstico (los sectores más feminizados).
- Reduce la protección sindical para reclamar igualdad.
- Debilita licencias, cuidados, salud laboral y derechos previsionales.

La reforma consolida un modelo donde el riesgo empresarial se traslada a las personas trabajadoras, donde la registración es menos exigible, y donde las garantías contra el abuso se debilitan sistemáticamente. Su efecto final no es modernizar el derecho laboral, sino desarticular su función protectora, la misma que permitió, durante décadas, corregir injusticias derivadas de desigualdades históricas de género, clase, origen y diversidad.

### XIII.- ANEXO

#### CUADRO COMPARATIVO – LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT) vs. REFORMA LABORAL 2026

##### CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo LCT	Texto Vigente	Reforma 2026	Diferencia académica
<b>Art. 2 – Ámbito de aplicación</b>	Aplica a todas las relaciones laborales, salvo estatutos especiales.	Excluye expresamente: autónomos, plataformas, contratistas civiles, embarcados, agrarios (con límites), privados de libertad.	<b>Reduce el alcance del Derecho del Trabajo.</b> Amplía zonas de trabajo “no laboral” → riesgo de fraude.
<b>Art. 4 – Concepto de trabajo</b>	Trabajo = actividad lícita bajo dependencia.	Enfatiza el “fin económico” del contrato y la productividad.	Introduce visión <b>económico-funcional</b> , restando peso al principio protectorio.
<b>Art. 9 – Norma más favorable</b>	Se aplica la norma más favorable al trabajador.	Debe compararse por <b>instituciones</b> , no por normas aisladas.	Limita la protección: impide elegir el mejor artículo si pertenece a otro sistema normativo.
<b>Art. 11 – Interpretación</b>	Se interpretan normas según principios del derecho laboral.	Limita la interpretación: equidad, buena fe y principios generales.	<b>Reducción del in dubio pro operario.</b>

<b>Art. 11 bis – Formación (nuevo)</b>	No existía.	Reconoce formación como derecho fundamental.	Avance conceptual sin impacto operativo fuerte.
<b>Art. 12 – Irrenunciabilidad</b>	Nulidad de renunciar a derechos laborales.	Se mantiene, pero con redacción más cerrada.	No cambia fondo, pero cierra discusiones doctrinales.
<b>Art. 15 – Homologación</b>	Exige homologación judicial/administrativa.	Igual, pero da <b>autoridad de cosa juzgada</b> automática.	Refuerza validez de acuerdos → menos litigios posteriores.
<b>Art. 16 – Aplicación analógica</b>	Permitía analogía.	Se <b>prohíbe</b> la aplicación analógica de convenios.	Aísla los convenios colectivos → reducción de tutela.
<b>Art. 18 – Antigüedad</b>	Acumula toda antigüedad previa.	No se computa si hubo interrupción > 3 años.	Reduce antigüedad para indemnizaciones y vacaciones.
<b>Art. 20 – Gratuidad</b>	Gratuidad total.	Sanciona <b>pluspetición inexcusable</b> . (Si el trabajador reclama montos claramente exagerados y sin justificación, pierde el beneficio de la gratuidad del juicio. En ese caso, los gastos del proceso (costas) deben pagarlos tanto el trabajador como su abogado, de forma solidaria.)	Penaliza reclamos “exagerados” → efecto inhibitorio.

## CAPÍTULO II – CONTRATO DE TRABAJO (Arts. 21 a 31)

<b>21 – Contrato de trabajo</b>	Definición amplia clásica.	Mantiene definición, pero enfatiza la autonomía privada.	Filosofía más cercana al derecho civil.
<b>22 – Relación de trabajo</b>	Prestación en dependencia.	Igual definición.	Sin cambios.
<b>23 – Presunción de laboralidad</b>	Presunción amplia de contrato de trabajo.	<b>Elimina presunción</b> si hay facturas y pagos bancarios.	<b>Cambio estructural</b> → facilita encubrimiento de autónomos.
<b>26 – Empleador</b>	Persona humana o jurídica.	Igual, pero amplía a “conjunto sin personalidad jurídica”.	Se aclara la responsabilidad de grupos de hecho.
<b>27 – Socio-empleado</b>	Los socios que trabajan pueden ser empleados.	Exceptúa sociedades entre familiares.	Reducción del concepto de socio-empleado.
<b>29 – Intermediación</b>	Amplia solidaridad de la usuaria.	Solidaridad solo por período efectivamente trabajado.	<b>Menor alcance de responsabilidad.</b>
<b>29 bis – Eventuales</b>	Solidaridad plena.	Igual, pero el trabajador eventual no puede ser delegado gremial.	Recorta derechos colectivos.
<b>30 – Subcontratación</b>	Solidaridad amplia del principal.	Exime si pide documentación (C.U.I.L., ART, aportes).	Se crea un <b>compliance laboral</b> que libera responsabilidad.
<b>31 – Conjunto económico</b>	Solidaridad automática.	Solo hay solidaridad si hay fraude probado.	<b>Importante retroceso protector.</b>

### CAPÍTULO III – MODALIDADES DE CONTRATO

Artículo	LCT	Reforma 2026	Diferencia
<b>92 ter – Tiempo parcial</b>	No puede exceder 2/3 de jornada.	Permite horas extra, flexibiliza aportes.	Se “uberiza” la parcialidad.
<b>95 – Plazo fijo</b>	Indemniza solo tiempo trabajado.	Indemniza como si trabajara hasta el fin pactado.	Mejora para el trabajador.
<b>99 – Eventual</b>	Solo por causa objetiva.	Amplía supuestos de eventualidad.	Flexibilización.
<b>102 – Equipo</b>	Régimen escaso.	Establece relación laboral con tercero.	Cierra fraudes de cooperativas falsas.

### CAPÍTULO IV – REMUNERACIÓN

Artículo	LCT	Reforma 2026	Diferencia
<b>103 bis – Beneficios sociales</b>	Lista limitada.	Amplía notablemente los beneficios “no remunerativos”.	<b>Reduce base salarial real.</b>
<b>104 bis – Remuneración dinámica</b>	No existía.	Crea salarios variables discrecionales sin “ultraactividad”.	Permite cambios unilaterales.
<b>105 – Formas de pago</b>	En dinero + especie.	Se amplía pago en moneda extranjera y más excepciones.	Flexibiliza pagos.
<b>124 – Pago</b>	Banco.	Banco o PSP (fintech).	Actualización.

## CAPÍTULO V – VACACIONES

Art. 154	LCT	Reforma 2026	Diferencia
<b>Vacaciones</b>	Fijas entre oct–abr; no fraccionables salvo casos.	Se permite fraccionarlas en bloques $\geq 7$ días, pactar fuera del período.	Flexibiliza pero afecta descanso real.

## CAPÍTULO VI – JORNADA

Artículo	LCT	Reforma	Diferencia
<b>197 bis</b>	Banco de horas limitado.	Banco de horas bilateral sin tope anual.	Flexibilización extrema.
<b>198</b>	Jornada reducida solo por ley.	Se permite por convenio o empresa.	Traslada poder al empleador.

## CAPÍTULO VII – ENFERMEDAD (208–212)

Artículo	LCT	Reforma 2026	Transformación
<b>208</b>	100% del salario por enfermedad.	50% o 75% según conducta del trabajador.	<b>Reducción histórica de derechos.</b>
<b>209</b>	Aviso y certificado simple.	Exige certificado digital, diagnóstico y firma electrónica.	Control patronal reforzado.
<b>210–212</b>	Reincorporación sin reducción salarial.	Permite reducción de categoría y salario si no puede hacer tareas previas.	<b>Ruptura del principio de indemnidad.</b>

## CAPÍTULO VIII – TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo	Ley vigente	Reforma laboral 2026	Diferencia académica
<b>225 – Transferencia del establecimiento</b>	Transmisión plena del contrato; adquirente asume todas las obligaciones laborales, incluso preexistentes.	Mantiene transmisión, pero la asocia directamente al régimen del nuevo art. 228.	Cambio formal; el fondo del instituto depende del nuevo art. 228.
<b>228 – Solidaridad</b>	Solidaridad <b>automática</b> , objetiva e independiente de fraude.	Solidaridad <b>solo si hay información oculta o viciada</b> y el adquirente diligente no pudo conocerla.	<b>Reducción estructural de la responsabilidad solidaria</b> → dificulta cobro de créditos.
<b>227 y conexos</b>	Arrendatario y cedente responden solidariamente.	Mantienen lógica, pero bajo el nuevo estándar de culpa/fraude.	Disminuye el amparo al trabajador en tercerizaciones.

## CAPÍTULO IX – PREAVISO Y DESPIDO

Artículo	Ley vigente	Reforma 2026	Diferencia
<b>231 – Preaviso</b>	Exigible incluso durante período de prueba.	<b>No hay preaviso</b> en período de prueba.	Facilita ruptura temprana.
<b>240 – Renuncia</b>	Telegrama colacionado presencial.	Se autoriza <b>formato digital</b> validable.	Modernización administrativa.
<b>241 – Mutuo acuerdo</b>	Escritura pública o autoridad laboral.	Igual, pero <b>abandono mutuo</b> a los 2 meses extingue contrato.	Nueva figura de extinción bilateral tácita.
<b>245 – Indemnización sin causa</b>	Base amplia, sin tope duro; puede incluir SAC y adicionales.	Base limitada: mensual, normal y habitual; <b>tope rígido de 3 salarios convenio</b> ; única reparación.	<b>Cambio más profundo de toda la reforma.</b>
<b>245 bis – Discriminación</b>	Derecho a <b>reinstalación</b> + daños.	Solo indemnización 50–100%; sin reinstalación.	Se elimina tutela real.
<b>246 y otros</b>	Despido indirecto por injuria.	Se mantiene sin cambios.	—

## CAPÍTULO X – ASOCIACIONES SINDICALES (Ley 23.551 modificada)

Artículo	Ley vigente	Reforma 2026	Diferencia
<b>20 bis – Asambleas</b>	No requieren autorización patronal; tiempo pago según convenio.	Requieren <b>autorización previa del empleador</b> (lugar, horario, duración) y <b>no se pagan</b> .	<b>Reducción intensa de la actividad sindical interna.</b>
<b>20 ter – Infracciones muy graves</b>	Tipificación general.	Se tipifica expresamente bloqueo, toma, obstrucción, daños.	Sanción explícita a prácticas gremiales históricas.
<b>23 – Derechos sindicales</b>	Predominio del sindicato de actividad.	Ajustes menores.	Matiz.
<b>29 – Personería gremial</b>	Sindicatos de actividad tienen prioridad.	<b>Sindicatos de empresa pueden obtener personería</b> si superan afiliados cotizantes por 6 meses.	<b>Transforma el modelo sindical argentino.</b>
<b>38 – Cuotas sindicales</b>	Descuento automático salvo renuncia.	Requiere consentimiento expreso + autorización estatal + revocación en 30 días.	<b>Desfinanciamiento potencial del sindicato.</b>
<b>44 – Delegados</b>	Horas sindicales según CCT, usualmente alta.	Máximo 10 horas mensuales salvo pacto.	Reduce horas de acción sindical.
<b>50–52 – Tutela sindical</b>	Protección amplia; exclusión judicial previa.	Se permite suspensión cautelar; tutela solo para delegados titulares.	Disminuye la protección.

## CAPÍTULO XI – CONVENIOS COLECTIVOS (Ley 14.250)

Artículo	Ley vigente	Reforma 2026	Diferencia
<b>4 – Homologación</b>	Amplia homologación y ultraactividad.	Homologación con mayor control estatal; acuerdos de empresa registrables.	Aumenta margen para convenios por empresa.
<b>6 – Ultraactividad</b>	Los convenios continúan íntegramente hasta nuevo CCT.	Solo continúan las <b>cláusulas normativas</b> ; las obligacionales se extinguen salvo pacto.	<b>Recorte directo de la ultraactividad protectoria.</b>
<b>7 – Relación CCT vs. Ley</b>	Prima lo más favorable.	Prima lo “más favorable por institución”.	Limita el principio protector.
<b>9 bis – Aportes especiales</b>	Pueden ser obligatorios.	Tope 0,5% y desde 2028 <b>100 % voluntarios</b> , también para empleadores y sindicatos.	Reducción estructural del financiamiento colectivo.
<b>13 – Comisiones paritarias</b>	Integración regulada.	Se mantienen pero con atribuciones limitadas.	Ajuste leve.
<b>18 – Articulación</b>	Prevalece convenio de actividad.	Prevalece el convenio <b>de empresa</b> .	Cambio estratégico: <b>descentralización</b> .
<b>19 – Prelación normativa</b>	Estructura tradicional.	CCT posterior modifica anterior; CCT empresa prevalece en su ámbito.	Reconfigura jerarquía negocial.

## CAPÍTULO XII – RÉGIMEN DE PLATAFORMAS DIGITALES

Tema	Situación previa	Reforma 2026	Diferencia
<b>Naturaleza jurídica</b>	Se aplicaba LCT por presunción del art. 23.	Declara que los prestadores son <b>independientes</b> , no trabajadores.	<b>Deslaboriza toda la actividad de apps.</b>
<b>Seguridad social</b>	Obligación del empleador si hay relación laboral.	Prestador debe inscribirse y pagar aportes.	Traslada cargas.
<b>Seguro</b>	ART.	Seguro de accidentes personales (no ART).	Cambio de régimen de riesgos.
<b>Derechos operativos</b>	Control empresarial.	Libertad total de conexión, desconexión y rechazo.	Modelo de autonomía absoluta.
<b>Justificación de bloqueos</b>	No regulado.	Derecho a explicación y portabilidad de datos.	Avance en derechos digitales.

## CAPÍTULOS XIII A XXIII – FAL, RIFL, PER, RIMI, IMPUESTOS Y DEROGACIONES

### XIII – FONDO DE ASISTENCIA LABORAL (FAL)

Tema	LCT/actual	Reforma 2026	Diferencia
<b>Existencia</b>	No existe.	Crea un fondo para indemnizaciones.	Sistema mixto de “mochila laboral”.
<b>Aporte</b>	—	1% grandes empresas, 2,5% MiPyMEs.	Nuevo costo mensual fijo.
<b>Destino</b>	—	Pago de indemnizaciones legales.	Aligera el impacto del despido.
<b>Administración</b>	—	Fondos privados bajo CNV.	Privatización del manejo.

#### XIV – RIFL (REGULARIZACIÓN / INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN)

Tema	Régimen vigente	Reforma	Diferencia
<b>Objetivo</b>	No existe.	Incentiva empleo nuevo formal.	—
<b>Contribuciones</b>	20% aprox.	2% SIPA + 3% INSSJP 48 meses.	Reducción histórica de aportes.
<b>Requisitos</b>	No aplicaba.	Nuevos trabajadores desempleados o monotributistas.	Amplía incorporación.

#### XV – PER (PROGRAMA DE EMPLEO REGISTRADO / BLANQUEO)

Tema	Vigente	Reforma	Diferencia
<b>Blanqueo laboral</b>	No generalizado.	Amplísimo: condonación penal, fiscal y previsional.	Incentivo masivo a regularizar.
<b>Cómputo jubilatorio</b>	Requiere aportes reales.	Permite computar hasta 60 meses con salario mínimo.	Facilitación jubilatoria.

#### XVI – RIMI (INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES)

Tema	Régimen previo	Reforma	Diferencia
<b>Beneficiarios</b>	General.	MiPyMEs.	Enfoque productivo.
<b>Amortización</b>	Lineal.	Acelerada: 1, 2 o pocas cuotas.	Fuerte incentivo fiscal.
<b>IVA</b>	Devolución lenta.	Devolución a 3 meses.	Mejora financiera.

## XVII – REFORMAS IMPOSITIVAS

Materia	Ley vigente	Reforma 2026	Diferencia
<b>IVA energía</b>	No exenta.	Exenta para riego agropecuario.	Beneficio sectorial.
<b>Ganancias – ajustes</b>	Limitados por art. 93.	Ajustados por IPC sin restricciones.	Reducción real del impuesto.
<b>Ganancias – alquiler vivienda</b>	Gravado.	Exento.	Estímulo al mercado locativo.
<b>Impuestos internos</b>	Automóviles, embarcaciones, seguros, celulares gravados.	<b>Se eliminan casi todos.</b>	Rebaja tributaria significativa.

## XVIII – DEROGACIONES

Norma derogada	Contenido	Impacto
<b>Ley 27.555 (Teletrabajo)</b>	Régimen protector del teletrabajo.	Se elimina totalmente.
<b>Ley 12.908 (Estatuto del periodista)</b>	Garantías históricas del sector.	Se elimina en 180 días.
<b>Ley 14.546 (Viajantes)</b>	Derechos del viajante comisionista.	Se elimina.
<b>Leyes 23.759, 24.493, 12.867, 20.657, etc.</b>	Distintos estatutos laborales.	Homogeneización hacia régimen general.
<b>Artículos específicos derogados de la LCT</b>	Arts. 28, 54, 61, 113, 174, 175, 176, 216, 275.	Eliminación de normas protectorias varias.

## DEROGACIONES DE LA REFORMA LABORAL 2026

Norma derogada	Qué regulaba antes	Qué cambia con la reforma (derogación)
<b>Ley 12.908 – Estatuto del Periodista Profesional (art. 43 de inmediato, resto a 180 días)</b>	Régimen especial del periodista profesional: estabilidad, escalas salariales, registro profesional, derechos específicos del sector.	Se elimina totalmente el estatuto: los periodistas pasan al régimen general de la LCT sin protección especial.
<b>Ley 14.546 – Estatuto del Viajante de Comercio</b>	Regulación del viajante: comisiones, viáticos, clientela, indemnización especial, registro.	Se deroga por completo: desaparecen las protecciones y derechos propios de la actividad.
<b>Ley 27.555 – Teletrabajo</b>	Régimen especial con: desconexión, reversibilidad, provisión de herramientas, compensación de gastos, protección de cuidados.	Se elimina por completo el régimen del teletrabajo: vuelve la libertad contractual sin derechos especiales.
<b>Ley 23.947 – Estatuto del Peluquero y actividades estéticas</b>	Condiciones laborales para peluquerías y centros de estética: categorías, salarios mínimos, estabilidad.	Se elimina el estatuto: la actividad pasa a regirse solo por la LCT general.
<b>Ley 23.472</b>	Estatuto o régimen especial vinculado a prensa o corresponsales (conexión normativa con Ley 12.908).	Se elimina el régimen especial y pasa todo a la LCT general.
<b>Ley 23.759</b>	Régimen laboral especial para actividades artísticas o de locación de obra.	Se elimina: los artistas pasan a regirse por contratos civiles o LCT ampliada.
<b>Ley 24.493</b>	Regulación especial de transporte o trabajo marítimo auxiliar (régimen laboral específico).	Se elimina: actividad pasa a régimen general.

<b>Ley 20.657</b>	Estatuto del vendedor de seguros o promotores comerciales.	Se elimina: desaparece el régimen que protegía a trabajadores semiautónomos.
<b>Ley 12.867</b>	Estatuto del vendedor de plaza o actividades comerciales itinerantes.	Se elimina por completo.
<b>Ley 26.727 – Régimen de Trabajo Agrario</b>	Regula registro obligatorio, contratación, control estatal, beneficios laborales rurales.	Se eliminan artículos claves: menor control estatal y menor registración obligatoria.
<b>Ley de Contrato de Trabajo 20.744 – artículos 28, 54, 61, 113, 174, 175, 176, 216, 275</b>	Regulan: documentación laboral, registro, efectos de falta de registración, propinas, maternidad/paternidad, licencias, sanciones, responsabilidad.	Se eliminan diversas normas protectorias: propinas pierden carácter remunerativo, menores obligaciones patronales, menor protección maternal, etc.
<b>Ley 11.544 (jornada laboral) – art. 6</b>	Control estatal de jornada y descansos; inspección.	Se elimina el artículo: menor fiscalización legal.
<b>Ley 24.467 – PyMEs (arts. 86 y 87)</b>	Regímenes especiales de negociación colectiva para PyMEs.	Se eliminan: cambia el marco negociador PyME.
<b>Ley 12.713 – Art. 17 inc. c)</b>	Requisitos profesionales del estatuto de periodistas gráficos adicionales.	Derogado parcialmente como parte del desmantelamiento del estatuto.
<b>Ley 14.250 – Convenciones colectivas (arts. 10, 16, 21)</b>	Normas sobre inscripción, efectos y obligaciones de partes en convenios.	Se eliminan para permitir mayor flexibilidad y convenios empresa por encima de actividad.
<b>Decreto Ley 13.839/46</b>	Regulación histórica pre-LCT sobre contratos laborales.	Se elimina para unificar régimen general.

<b>Decreto Ley 14.954/46</b>	Normativa laboral histórica complementaria.	Idem: se elimina por incompatibilidad con reformas.
<b>Ley 17.741 – Ley de Cine (INCAA) (arts. 21, 22, 23 desde 2028)</b>	Régimen de financiamiento del INCAA a través de fondos específicos.	Se eliminan fondos: desde 2028 INCAA solo con presupuesto nacional.
<b>Ley 26.522 – Ley de Medios (arts. 97 a) y c), y art. 136 a) desde 2028)</b>	Gravámenes y fondos para medios audiovisuales.	Se eliminan tasas de financiamiento: desfinanciación del sistema audiovisual.
<b>Ley 24.660 – Ejecución penal (arts. 107 f y g; 117)</b>	Derechos laborales y sociales de personas privadas de libertad; programas de trabajo.	Se eliminan artículos que regulaban condiciones laborales en contexto de encierro.

Análisis jurídico legislativo – Dra. Erica Pérez  
Equipo Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual  
Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual

Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

E-mail: [direcciondegenero@hcdiputados-ba.gov.ar](mailto:direcciondegenero@hcdiputados-ba.gov.ar)

Tel.: (54) 0221 429-7100 Int. 1490

Impresión:

Departamento de Impresiones

Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

Calle 53 e/ 7 y 8, La Plata, Buenos Aires.

**DIRECCIÓN DE  
EQUIDAD DE GÉNERO  
Y DIVERSIDAD SEXUAL**



**CÁMARA DE  
DIPUTADOS**  
DE LA PROVINCIA DE  
BUENOS AIRES